

О. С. Хоробрых

## ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПОТРЕБНОСТЕЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РОСТЕ ЛИЧНОСТИ

Различие между мужчинами и женщинами является наиболее фундаментальным биологическим различием между представителями *Homo sapiens*. Условиям первобытного общества отвечали определенные гендерные роли, требовавшие от мужчины качеств, необходимых охотнику и воину (смелости, агрессивности, готовности к риску, склонности к лидерству, быстроты и решительности в принятии решений), а от женщин – качеств, необходимых для воспитания потомства (мягкости, способности к сопереживанию, заботливости). Именно такие качества, согласно социологическим опросам, считаются в большей степени свойственными мужчинам и женщинам.

Историческое развитие поддерживало доминирование мужчин. Мир жил и до сих пор продолжает жить по «мужским законам» – законам войны. Заратустра говорил: «Настоящий мужчина хочет двух вещей: опасности и игры»<sup>1</sup>.

Женщинам, чтобы достигнуть успеха в сферах, в наибольшей степени определяющих современное развитие общество (политика, бизнес, управление в гражданской и военной сфере), приходится отказываться от свойственных им качеств и играть по мужским правилам.

К гендерной проблеме можно подойти не с позиции сравнения женщин и мужчин, а с позиции сосуществования и конкуренции женского и мужского начала в человеке, восходящей к даосизму, в котором полярные категории инь и ян являются фундаментальными. При этом еще Лао-цзы сетовал на то, что люди больше ценят ян (мужское, доминирующее, твердое) и пренебрегают инь (женским, податливым, мягким), и связывал инь и с жизнью, а ян со смертью<sup>2</sup>. Едва ли можно сомневаться в том, что именно женское начало человечеству сейчас более необходимо, чем мужское; даже такое качество, как агрессия, имеет две формы: мужскую, направленную на экспансию, завоевание дополнительного пространства, и женскую, направленную на защиту своего потомства.

В последнее время в социологических исследованиях особое внимание уделяется гендерным аспектам построения карьеры. Основные гендерные стереотипы, касающиеся построения карьеры, связаны с полоролевой социализацией, социальными стереотипами, устройством социума, что отражается в известном изречении: «Для женщин путь к управленческой карьере связан с преодолением многочисленных препятствий, а для мужчин – с реализацией многочисленных возможностей».

Социологические исследования показали, что женщины не меньше мужчин заинтересованы в продвижении по службе и повышении своего образовательного уровня; не меньше ориентируются на престиж, заработную плату; обладают

не меньшим чувством ответственности. Осуществлению женской карьеры объективно мешает естественная биологическая роль женщины, связанная с необходимостью совмещения служебных, супружеских и родительских функций. Поэтому не вызывает удивления тот факт, что женщины, которым удается сделать карьеру и добиться руководящей должности, как правило остаются одинокими и испытывают сильное физическое и психическое напряжение и чувство вины.

Карьеризм рассматривается в основном как поведение отдельных лиц, вне связи с его последствиями для социальной (в том числе служебной) жизни, возникающими как в процессе карьеристского движения, так и при исполнении карьеристами должностей.

До недавнего времени в России понятие «карьера» и «карьеризм» относились к одному основанию, признаваемому социально негативным. Это отношение формировалось догмой социального равенства. «Делать карьеру» – осознанно стремиться к возвышению над другими людьми, причем исключительно с целью получения личных преимуществ в процессе управляемого государством распределения социальных благ. Такая трактовка карьеры действительно отождествляла ее с представлением о карьеризме. Вместе с тем происходящий в России переход к рыночным отношениям в экономике явно реабилитирует отношение к карьере в общественном сознании. Таким образом, карьера получила открытое социальное признание, но одновременно оказалась «заглушенной» моральная оценка карьеризма. Произошла своего рода метаморфоза: если в дореформенном периоде имморализм карьеризма переносился на отношение к карьере, то сегодня реабилитация карьеры маскирует карьеризм. Для разведения столь тесно связанных между собой понятий необходимо остановиться на сущности этих явлений.

Карьера является процессом успешной реализации задатковых способностей индивидов в конкретных видах трудовой деятельности, позволяющим обеспечить более полную самореализацию и самоутверждение в результате повышения социального статуса. Карьеру могут сделать люди, обладающие не только особыми талантами в каком-то конкретном виде деятельности, но и необходимой внутренней энергией, побуждающей человека добиваться более высокого положения по сравнению с окружающими. Потребность достижения высокого социального положения обычно заложена от природы. Социальные условия в той или иной степени создают реальные возможности для ее реализации. При этом нередко наблюдается такое положение, когда человек только благодаря желанию занять высокое положение в обществе делает успешную карьеру, не обладая особыми задатковыми способностями в определенной профессиональной сфере. Карьера делается на основе умения управлять людьми, не требующего специального образования. Этим, на наш взгляд, объясняется отсутствие каких-либо природных оснований для различия карьерных устремлений мужчин и женщин. Они могут определяться наличием реальных возможностей для женщины достигнуть желаемого социального статуса, регулируя реализацию традиционных женских ролей жены, матери. Практика показывает, что не всем женщинам удается реализовать свою потребность в успешной карьере.

Потенциал человека – это способ его деятельности, компонентный состав которого образуют способности, знания, умения и практический опыт. Раскрытие этого потенциала происходит при занятии человеком такого места в социальной жизни, на котором его способ деятельности представляет ценность для определенной социальной системы. В результате сопряжения частного интереса с общим система создает условия для реализации деятелем его потенциала.

При достаточной жизненной силе человек, развивший свой способ деятельности сверх предела необходимости для системы в данной функциональной ячейке, ищет возможности перемещения в положение, которое обеспечило бы ему дальнейшую самореализацию. И так до истощения способностей развития индивида, что означает завершение его социального становления и, соответственно, окончание карьеры. Движение человека в жизненном пространстве имеет объективные основания. Во-первых, человеку, как и всему живому, свойственна экспансивность, то есть стремление к расширению и освоению жизненной среды, что необходимо для укрепления собственной и видовой жизнеспособности. Во-вторых, достижение индивидом определенного, удовлетворяющего его в данный момент положения не гарантирует ему устойчивой жизнедеятельности в связи с непрерывными усложняющимися изменениями в ее среде. Это побуждает человека к столь же непрерывному приведению своего способа деятельности в соответствие с новыми условиями и к обеспечению жизненной экономии за счет достижения более продуктивных для него статусов и освоения соответствующих ролей. В-третьих, общество как развивающийся социальный организм отбирает деятелей, которые, продвигаясь в своей продуктивности, становятся субъектами социального становления и развития. Этот отбор осуществляется в многослойном, иерархически выстроенном социальном пространстве.

Чем выше расположен социальный слой, тем более широкие возможности предоставляются включенным в него людям в доступе к жизненно важным для них ресурсам (информационным, материальным, финансовым и др.) и, соответственно, более благоприятные условия реализации жизненных программ. Таковы общие основания процесса, определяемого как социальная карьера, которая представляет собой объективно обусловленное продвижение человека в собственном жизнеустройстве, основанное на совершенствовании его способа деятельности, востребуемого социальной системой в процессе ее развивающегося функционирования.

Служебная карьера осуществляется в структурном пространстве органов управления. Ее значение усматривается в двух взаимосвязанных аспектах:

- 1) карьера, базирующаяся на совершенствовании способа деятельности служащего и адекватном служебно-статусном вознаграждении результатов этого процесса, является мощным фактором раскрытия потенциала сотрудника, его самореализации и продвижения в векторе возрастания профессиональной и жизненной удовлетворенности;

- 2) карьерный процесс обеспечивает поточную сменяемость служащих на иерархических уровнях организации, связанную с качественным обновлением поколений кадрового состава.

Нами были опрошены государственные служащие в сфере высшего профессионального образования Свердловской области. Карьерный рост измерялся с помощью следующих показателей: изменение своего должностного положения, представление о способах его реализации, оценка тех факторов, которые побуждают человека занять более высокое положение по службе. Исследование показало, что собственный план развития карьеры имеют 25% опрошенных, при этом среди них 65% – мужчины, 35% – женщины. Причина таких расхождений заключается в том, что во-первых, не все респонденты имеют четкое представление о возможностях занятия более высокой должности. Среди опрошенных женщин большинство ясно представляют, что преимущества при назначении начальником чаще всего отдается мужчине. Признавая высокую роль традиций, в системе назначения на руководящую должность они ориентируются на то, что им удастся продемонстрировать наличие более высокого профессионализма в работе. Этот фактор, по мнению 40% опрошенных, может сыграть позитивную роль при рассмотрении кандидатуры женщины на занятие руководящей должности. Опрошенные мужчины не указывали, что женщины могут быть их соперниками в получении более высокой должности. Для них тоже трудовая активность является важным условием для занятия более высокого статуса в организации. Однако они считают, что сам карьерный рост во многом определяется ситуацией, связанной либо с реорганизацией той структуры, в которой они работают, либо неожиданным освобождением более высокой должности. В ходе исследования нами предпринята попытка выяснить мнение о различных путях продвижения по карьерной лестнице. Мужчины заявляли, что важным условием являются хорошие отношения с вышестоящим руководителем, вплоть до наличия дружеских связей. Если руководитель будет считать работника «своим человеком», то у него больше шансов для продвижения по карьерной лестнице. Дружеские связи нередко включают готовность к различным видам неформальных связей, в том числе к встречам вне работы в неформальной обстановке, не исключающим и распития спиртных напитков.

Женщины заявляли о том, что карьерный рост, по их мнению, можно обеспечить не только высоким профессионализмом, но и умением продемонстрировать собственную позицию при обсуждении и решении сложных вопросов. По мнению 30% опрошенных, мужчинам-руководителям нравится наличие собственной позиции у женщины при обсуждении профессиональных проблем. Более 60% признали тот факт, что нередко карьерный рост женщины определяется установлением «близких отношений» с руководителем. По их мнению, такие связи не являются обязательными, но часть известных им женщин-руководительниц добились более высокого положения благодаря интимным связям с руководителем. 56% опрошенных заявили о том, что женщина может достигнуть более высокого статусного положения тогда, когда она овладеет «мужскими» способами управления людьми. Под этим термином подразумевалось умение употребить жесткость в общении с подчиненными, вплоть до использования в ряде случаев нецензурной лексики. Важным условием является умение работать по многу часов до тех пор, пока не

решена конкретная производственная проблема. Семья, дети должны быть отодвинуты на второе место. Следовательно, женщине для успешной карьеры нужно иметь близких людей, которые примут на себя традиционно женские обязанности в быту и воспитании детей. Однако такая ситуация не приводит к тому, что женщины, ориентированные на карьеру, ограничивают свои амбиции. В современных условиях карьерный рост определяется в большей степени не гендерными факторами, а наличием у отдельных людей (независимо от их пола) потребности в достижении высокого социального положения.

---

<sup>1</sup> Нище неизвестный и неожиданный. Симферополь, 1998. С. 103.

<sup>2</sup> Великие мыслители Востока. М., 1999. С. 17.

**М. Е. Базунова**

## **ПРЕДПРИИМЧИВОЕ ПОВЕДЕНИЕ: ХАРАКТЕРИСТИКИ И МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ**

Предприимчивое поведение – это поведение личности, характеризующееся способностью преодолевать принудительные обстоятельства, достигать конкретных целей в хозяйственной или иных сферах общественной жизни за счет некой системы поступков (поведения), обусловленных такими качествами личности, как инициатива, изобретательность, самостоятельность, нестандартность решений, способность рисковать и нести ответственность за результаты.

Предприимчивая личность обладает следующими качествами, которые в совокупности определяют особенности ее поведения:

– деловитость представляет собой форму проявления собственно деловых качеств (компетентности, организаторских способностей и т. п.). Предприимчивое поведение непременно предполагает оригинальность подхода к ситуации, базируется на творческом, свободном от стереотипов и предвзятости осмыслении. В то же время предприимчивость без деловитости может оказаться «дурной активностью», а деловитость без предприимчивости ведет к стагнации;

– инициативу принято воспринимать как действие, обращенное к некоторому конкретному объекту и ограниченное по масштабам, преследующее некие локальные интересы. Что касается предприимчивого поведения, то оно отличается глубиной подхода к оценке и реализации ситуации, причем традиционно это понятие принято соотносить с решением сравнительно более значимых задач. Инициативу